

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CERIA JUSINDO NUSANTARA JAKARTA

Sam Cay^{1*}, Raden Yeti Sumiaty²

Universitas Pamulang^{1,2}

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat

radenyetis2022@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and promotion on employee job satisfaction at PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. The research hypothesis being tested is whether there is a significant effect between Compensation and Position Promotion on Employee Job Satisfaction at PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. The research method used in this research is descriptive quantitative research method, the sampling method used is a saturated sample of 50 employees. Based on the results, the t-test results obtained that t value for compensation is smaller than the t table value of 0.564 or $(0.575 > 0.05)$ with a significant value of $0.575 > 0.05$. So it can be concluded that partially compensation has a positive but not significant effect on employee satisfaction. The t value of work motivation is greater than t table 1.677 or $(3.869 > 1.677)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that partially promotion has a positive and significant effect on employee job satisfaction. For the F test, the F value is 30,839 and a significant value of 0.000 so that it can be concluded that compensation and promotion simultaneously have an effect on employee performance as evidenced by the F count $30.839 > F$ table 3.20 and a significant value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a accepted.

Keywords: *Compensation, Position Promotion, and Employee Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Perseroan Terbatas atau sering disebut dengan PT ini adalah sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, sumber daya manusia merupakan 2embal yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok (Organisasi), dan sumber daya manusia merupakan salah satu pergerakan utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, baik maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsi nya dalam suatu pekerjaan yang merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Maka tugas dan pekerjaannya akan lebih cepat selesai dan baik. Selain memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan, kita juga perlu memperhatikan bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu organisasi itu berjalan. Dalam suatu organisasi, MSDM sangatlah di perlukan

untuk membuat segala aktifitas nya menjadi lebih teratur dan efisien dalam mencapai tujuan, dalam hal ini supervisi dilakukan oleh seorang pemegang jabatan Supervisor.

Tabel 1. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ceria Jusindo Nusantara Cabang Jakarta

No	Atribut	Jumlah Responden		(+)	(-)
		(+)	(-)		
1	Kesenangan Kerja	39	11	0.78%	0.22%
2	Kenyaman Kerja	46	4	0.92%	0.08%
3	Semangat Kerja	50	0	100%	-
4	Positif Terhadap Perusahaan	50	0	100%	-
5	Kepuasan Bekerja	42	8	0.84%	0.16%

Sumber: data diolah, 2022

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada karyawan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata, karena karyawan cenderung untuk membandingkan besarnya kompensasi berdasarkan input yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan juga membandingkannya dengan jumlah kompensasi yang para karyawan baru agar dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan partner kerja, diterima karyawan lain dengan tingkat tugas dan jabatan yang sama serta membandingkan nya dengan karyawan lain di perusahaan sejenis. Pemberian kompensasi di PT Ceria Jusindo Nusantara diberikan berdasarkan beban kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya perbedaan besaran insentif antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam posisi yang sama. PT Ceria Jusindo Nusantara Cabang Jakarta ini menyadari bahwa dalam pencapaian dalam pecapain target yang ditentukan oleh Pimpinan belum pekerja itu sendiri dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencari *sales*. Dengan hasil kinerja yang dicapai ini maka menyebabkan dalam pemberian bonus kerja setiap bulannya yang akan diterima karyawan akan setimpal dengan target yang mereka capai.

Kompensasi

Pendapat Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi

yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Promosi Jabatan

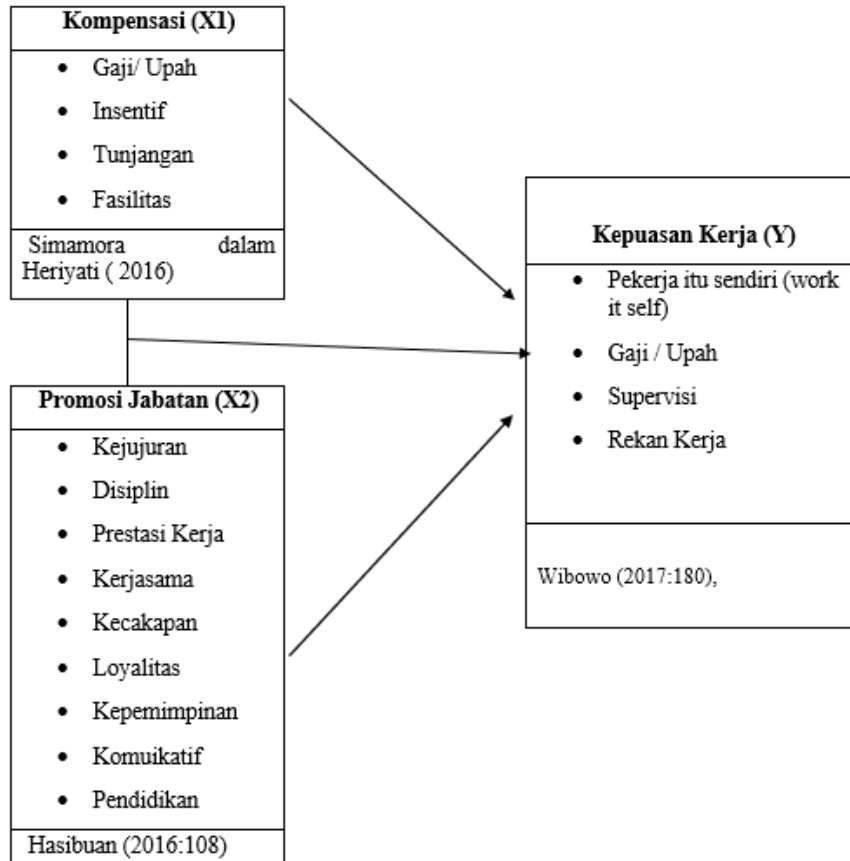
Hasibuan (2016: 108) menyatakan jika promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Pendapat lain dari Irham Fahmi (2016), Promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.

Kepuasan Kerja

Pendapat Afandi (2018: 74), menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Pendapat lain dinyatakan juga oleh Sutrisno (2016:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Ceria Jusindo Nusantara Cabang Jakarta yang berlokasi di Gedung Cibis Park Jl. Cilandak Commercial No.13, RW.5, Cilandak Timur, Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12560. Penelitian ini dirancang dengan metode kuantitatif deskriptif dan metode survey. Cara pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan program Ms. Excel dan analisis statistik menggunakan program SPSS 25. Penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Ceria Jusindo Nusantara Cabang Jakarta yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh/sensus. Seluruh variabel tersebut terdapat dalam suatu model penelitian yang disesuaikan dengan hipotesis yang telah dibentuk. Model penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasibuan (2016:108)

Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sugiyono (2014 :126) mengatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid, jika:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=50)	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,739	0,278	Valid
	X1.2	0,605	0,278	Valid
	X1.3	0,787	0,278	Valid
	X1.4	0,688	0,278	Valid
	X1.5	0,756	0,278	Valid
	X1.6	0,599	0,278	Valid
	X1.7	0,707	0,278	Valid
	X1.8	0,446	0,278	Valid
	X1.9	0,727	0,278	Valid
	X1.10	0,760	0,278	Valid

- nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan angket dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak valid.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap pernyataan variabel independen, maka penulis melakukan perhitungan uji validitas instrumen pernyataan, dengan menggunakan Software SPSS 25 dengan hasil yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=50)	Keterangan
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0,680	0,278	Valid
	X2.2	0,659	0,278	Valid
	X2.3	0,458	0,278	Valid
	X2.4	0,550	0,278	Valid
	X2.5	0,701	0,278	Valid
	X2.6	0,424	0,278	Valid
	X2.7	0,452	0,278	Valid
	X2.8	0,536	0,278	Valid
	X2.9	0,448	0,278	Valid
	X2.10	0,593	0,278	Valid

Sumber : Data Yang Diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=50)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,650	0,278	Valid
	Y.2	0,539	0,278	Valid
	Y..3	0,622	0,278	Valid
	Y.4	0,705	0,278	Valid
	Y.5	0,674	0,278	Valid
	Y.6	0,659	0,278	Valid
	Y.7	0,708	0,278	Valid
	Y.8	0,586	0,278	Valid
	Y.9	0,652	0,278	Valid
	Y.10	0,523	0,278	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan, hasil r_{hitung} instrumen variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 maka seluruh butir instrumen kompensasi (X1) dinyatakan valid. Pada tabel 3, hasil r_{hitung} instrumen variabel promosi jabatan (X2) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 maka seluruh butir instrumen promosi jabatan (X2) dinyatakan valid. Sedangkan pada tabel 4, hasil r_{hitung} instrumen variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 maka seluruh butir instrumen Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 25. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel, Ghazali (2013:50). Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) adalah 0,872. Yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Promosi Jabatan (X2) adalah 0,729. Yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,828. yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel. Berikut rangkuman nilai reliabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel 8. Nilai Reliabilitas

Variabel	Standar Deviasi	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,60	0,872	Reliabel
Promosi Jabatan	0,60	0,729	Reliabel
Kepuasan	0,60	0,828	Reliabel

Sumber : Data Yang Diolah SPSS, 2022

Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS25 didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 untuk tiga variabel penelitian yaitu kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja masing-masing.

Tabel 11 merupakan hasil Regresi Linear Berganda variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,057	4,413		4,059	,001
	Kompensasi	,063	,111	,075	,564	,575
	Promosi Jabatan	,742	,141	,699	5,256	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada table 11 menunjukkan bahwa:

$$Y = 8,057 + 0,063 X_1 + 0,742 X_2$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

- a) $Y = 8.057$ menyatakan bahwa jika Kompensasi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 8.057.
- b) $X_1 = 0,063$ menyatakan jika Kompensasi (X_1) bertambah, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,063, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Promosi Jabatan (X_2)
- c) $X_2 = 0,742$ menyatakan jika Promosi Jabatan (X_2) bertambah, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,742, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kompensasi (X_1)

Tabel 12. Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Kompensasi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations		
		Kompensasi	Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,693**	,560**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	50	50	50
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	,693**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,560**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dari 50 kuesioner dihasilkan pengaruh Kompensasi sebesar 0,560 dan r tabel sebesar 0,278 dikatakan mempunyai hubungan yang

positif apabila r hitung $>$ r tabel, jika $0,560 > 0,278$ dan Promosi Jabatan sebesar $0,751$, dikatakan mempunyai hubungan yang positif apabila r hitung $>$ r tabel, jika $0,751 > 0,278$, maka disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 13. Hasil Dari Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,765	,751	4,25462

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar $0,765$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar $76,5\%$ sedangkan sisanya $23,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,057	4,413		4,059	,001
	Kompensasi	,063	,111	,075	,564	,575
	Promosi Jabatan	,742	,141	,699	5,256	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat. Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X1 yang diteliti berpengaruh positif terhadap variabel Y namun, tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Y. Hal ini disebabkan karena variabel X1 nilai signifikan $>$ $0,05$. Selain dengan melihat nilai signifikansinya, pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar $1,677$. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan melihat daftar t tabel dengan $df = n - 3 = 50 - 3 = 47$ dengan $\alpha 0,05$. Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil pengujian variabel independen (Kompensasi dan Promosi Jabatan) secara terpisah yang dilakukan dengan uji adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis pertama (Kompensasi)

- a) $H_0: \rho_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.
- b) $H_a: \rho_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial terdapat pengaruh, Namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Ceria Jusindo Nusantara. Dari tabel 4.23 dapat diketahui untuk variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,564 lebih kecil dari t tabel 1,677 dan memiliki nilai signifikan $0,575 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis X1 “Kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Ceria Jusindo Nusantara”. H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji hipotesis kedua (Promosi Jabatan)

- a) $H_0: \rho_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja.
- b) $H_a: \rho_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja.

Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Ceria Jusindo Nusantara. Dari tabel 4.23 dapat diketahui untuk variabel Promosi Jabatan (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 5,256 lebih besar dari t tabel 1,677 dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis X2 “Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Ceria Jusindo Nusantara”. H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F) Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296,434	2	148,217	30,839	,000 ^b
	Residual	225,886	47	4,806		
	Total	522,320	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompensasi

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 15 diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, atau nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $30,839 > 3,20$ diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan $df = n - 3 - 1$ ($50-3-1= 46$) pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi (X1) dan promosi jabatan (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan pada PT Ceria Jusindo Nusantara untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi, dan Promosi Jabatan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: pertama, pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Ceria Jusindo Nusantara tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Kedua, pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Ceria Jusindo Nusantara berpengaruh signifikan secara parsial. Ketiga, pengaruh Kompensasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Ceria Jusindo Nusantara berpengaruh signifikan secara simultan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka Kompensasi (X₁), yang harus ditingkatkan pada pernyataan “Karyawan menerima insentif apabila telah mendapatkan tambahan jam kerja”, pada instrumen ini seharusnya pemimpin PT. Ceria Jusindo Nusantara, memberikan insentif atas karyawan yang telah selesai pekerjaan sesuai target, sehingga tidak ada miskomunikasi antara pemimpin dan karyawan. Kemudian, Promosi Jabatan (X₂), yang harus ditingkatkan pada pernyataan “Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan” untuk itu seharusnya PT. Ceria Jusindo Nusantara memberikan Apresiasi atas kemampuan dan *skill* yang dimiliki dengan mempossisikan jabatan yang lebih baik, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan improvisasi atas kemampuan yang telah dimiliki. Terakhir, Kepuasan Kerja (Y), yang harus ditingkatkan pada pernyataan “Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja” pada instrumen pernyataan ini seharusnya perusahaan lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja semua karyawan dengan memberikan fasilitas dan pengembangan *skill* agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

REFERENSI

- Abraham Nuril Fajri, dkk. 2015. Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya - Jawa Timur), *Jurnal Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya, Malang
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zafana Publishing
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 3 Edisi 11*, Indeks: Jakarta
- Heriswanto, H. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Akrab Juara*, 6(2), 27-40
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rahayu, K.P. & Sanjaya, R. 2020. Penerapan Path Analysis Model Mediasi Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa. *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, Vol. 5 (2), 87-103
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* 18(1), 13-24